



Recomendación: 3/2010

Expediente: CDHUO/121/07/IZTP/D3181-IV

Peticionaria y agraviada: Nayeli Martínez Vázquez.

Autoridad responsable: Secretaría de Salud de Distrito Federal.

Caso: Falta de implementación al interior de la Secretaría de Salud del Distrito Federal de mecanismos específicos para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción del hostigamiento o acoso sexual laboral en agravio de las mujeres trabajadoras en esa institución.

Derechos humanos violados: Derecho de las mujeres a acceder a una vida libre de violencia.

**Dr. Armando Ahued Ortega,
Secretario de Salud del Distrito Federal.**

Distinguido Secretario:

En la Ciudad de México, Distrito Federal, a 11 de junio de 2010, visto el estado que guarda el expediente de queja citado al rubro, la Cuarta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) elaboró el proyecto de Recomendación que fue aprobado por el suscrito, con fundamento en los artículos 3, 17 fracciones I, II y IV, 22 fracción IX, 24 fracción IV, 46, 47 y 52 de la Ley de esta Comisión, y 136, 137 y 138 de su Reglamento Interno.

La presente Recomendación se dirige al titular de la Secretaría de Salud del Distrito Federal, con fundamento en los artículos 15, fracción VII, 17 y 29, fracción XX de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; y 15, fracción IV de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal.

De conformidad con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, y en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 80 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito

Federal¹, se hace público el nombre de la peticionaria, por así haberlo acordado con ella misma.²

De conformidad con lo establecido en el artículo 139 del citado Reglamento, se procede a dar cumplimiento a los rubros siguientes:

1. Relatoría de los hechos

1.1. El 30 de mayo de 2007 se recibió en esta Comisión la queja formulada por la señora Nayeli Martínez Vázquez, médica del turno nocturno en el Hospital General de Iztapalapa de la Secretaría de Salud del Distrito Federal (SSPDF), quien señaló que desde hacía varios meses había sido víctima de acoso sexual por parte de un compañero de trabajo³. Al respecto, informó:

a) denunció los hechos ante el asistente de Dirección, doctor Jorge Alemán González, quien le dijo que intervendría; sin embargo, éste permitió que el acoso continuara.

b) por ello, reportó estos hechos ante el Director del Hospital, el doctor Antonio Albarrán García, quien lejos de escucharla, le llamó la atención y le dijo que “su problema era personal, por lo que no podía hacer nada”.

c) presentó escritos dirigidos a los doctores Jorge Alemán González y Antonio Albarrán García pero, de acuerdo con la peticionaria, este último, al recibirlos, “montó en cólera gritándole que por qué había hecho tanto escándalo y que consideraba que estaba actuando mal, que tomaría cartas en el asunto en contra de ella”.

d) que los médicos antes referidos elaboraron conjuntamente un documento dirigido al titular de la Secretaría de Salud del Distrito Federal, donde la acusan de ser una empleada problemática.

2. Competencia de la CDHDF para realizar y concluir la investigación

2.1. En términos del artículo 2 de la Ley de esta Comisión, dentro del Distrito Federal, este Organismo tiene como finalidad esencial la protección, defensa y vigilancia de los derechos humanos que se encuentran reconocidos en los ordenamientos jurídicos mexicanos y en los instrumentos internacionales⁴, dentro de los cuales se encuentran los derechos de las mujeres, entre ellos, a acceder a una vida libre de violencia.

¹ Vigentes a la fecha en que la peticionaria formuló su queja en este Organismo.

² El 20 de octubre de 2009, la peticionaria, en comparecencia en esta Comisión, manifestó su anuencia para que constara su nombre en la determinación que se emitiera, no obstante de que se publicara ésta, ya que refirió que ello sería una forma de “dignificar su nombre”.

³ Sobre el particular, el nombre del médico, compañero del trabajo de la peticionaria a quien le atribuye los hechos de acoso sexual, no se hace público, en virtud de que a esta Comisión no le corresponde pronunciarse sobre ese hecho y además se prejuzga sobre dicha acusación.

⁴ Al respecto, la normatividad nacional e internacional que se relaciona con el caso concreto se referirá en el apartado 4 de la presente Recomendación, que contiene su fundamentación y motivación jurídicas.

2.2. Asimismo, el artículo 3 de la citada Ley le confiere a esta institución competencia para conocer de presuntas violaciones a derechos humanos imputables a cualquier persona que, al momento de su realización, desempeñe un cargo, empleo o comisión local.

2.3. De conformidad con los hechos expuestos en la queja, éstos se atribuyen a personal de la Secretaría de Salud del Distrito Federal (SSDF), la cual es una instancia local.

2.4. Esta Comisión no es competente en lo que se refiere a la investigación del presunto acoso sexual, sin embargo, si lo es para conocer de los hechos relacionados con el comportamiento de las autoridades del Hospital General Iztapalapa frente a la denuncia de la peticionaria, en razón de que permiten presumir la violación al derecho de las mujeres a acceder a una vida libre de violencia.

3. Procedimiento de investigación y relación de evidencias⁵

3.1. Analizados los hechos y establecida la competencia de esta Comisión para conocerlos, entre otras diligencias realizadas para la documentación del expediente de queja, se requirió la adopción de medidas precautorias para la protección de la peticionaria, información y documentación a la SSDF; se entrevistó a personal del Hospital General Iztapalapa; se sostuvieron diversas reuniones con autoridades de esa Secretaría, así como con la peticionaria.

3.2. Lo anterior con el fin de orientar la investigación en torno a las siguientes hipótesis:

a) La presunción de que como respuesta institucional a los hechos manifestados por la doctora Nayeli Martínez Vázquez, con motivo del presunto acoso y hostigamiento sexual y laboral en su agravio, no se cumplieron las obligaciones institucionales en aras de respetar y garantizar su derecho a una vida libre de violencia en el Hospital General Iztapalapa; y

b) La presunción de que a la fecha no se ha implementado un mecanismo al interior de esa Secretaría para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción del hostigamiento o acoso sexual y laboral en agravio de las mujeres trabajadoras en esa institución.

3.3. Evidencias

3.4. Información adicional aportada por la peticionaria

3.4.1. Durante la tramitación de la queja, la peticionaria, además de reiterar los hechos motivo de queja, aportó sustancialmente la siguiente información que

⁵ Los datos contenidos en la presente Recomendación se encuentran pormenorizados en las constancias que han sido glosadas al expediente de queja; sin embargo, por economía procesal y para fines de este documento, se hará referencia únicamente a algunas de ellas y en su contenido sustancial.

estaba relacionada con la documentación e información que esta Comisión recibió, vinculada con la investigación⁶:

a) La solicitud constante de que en su centro de trabajo se le respetaran sus derechos “en su calidad de mujer”, así como sus derechos laborales.

Al respecto, destacan las peticiones que la doctora Nayeli Martínez Vázquez dirigió a personal de la Secretaría de Salud, para que cesaran los citados actos de “hostigamiento y acoso” sexual y laboral; se cumplieran las condiciones generales de trabajo y se “utilizaran los canales administrativos y los procedimientos cuando fuera necesario”.⁷

Asimismo, manifestó que derivado de la denuncia⁸ sobre esos hechos, se incrementó “el hostigamiento y la presión psicológica” en su contra dentro del citado hospital.

b) En la SSDF, como única “alternativa de solución” se le ofreció un cambio de guardia, pero ella no lo aceptó, por considerar que con ello “no [se] soluciona[ba] nada y [que], al contrario, [se] continua[ba] protegiendo” al doctor a quien atribuyó los hechos; además ella “no [tenía] que salir huyendo”, después de ser “maltratada”.⁹

Posteriormente, informó que el 21 de agosto de 2007, recibió un oficio suscrito por el Director del Hospital General en Iztapalapa, mediante el cual se le informó, sin motivo justificado, que fue adscrita al Hospital General de Milpa Alta, con lo cual externó su inconformidad.

c) Enfatizó sobre la reunión de firmas de las y los trabajadores de la guardia “B” del Hospital General Iztapalapa, quienes solicitaron su cambio¹⁰, las cuales a su consideración muestran “las presiones a las cuales fu[e] sometida de discriminación y violencia psicológica”, así como “[la] relación de poder y

⁶ La peticionaria compareció, entre otras fechas, el 18 y 27 de junio y 4 de julio de 2007 y 23 de agosto de 2007; 13 de mayo de 2008 y 20 de octubre de 2009. Asimismo, se entabló diversas comunicaciones telefónicas con ella.

⁷ Ello consta sustancialmente en los escritos de 25, 28 y 30 de mayo del 2007, dirigidos por ella, respectivamente, al Dr. Jorge Alemán González, Asistente de la Dirección; al Dr. Antonio Albarrán García, Director del Hospital General Iztapalapa; y al Dr. Manuel Mondragón y Kalb, Secretario de Salud del Distrito Federal. Ello lo reiteró a esta Comisión en el oficio de 2 de septiembre de 2008.

⁸ La peticionaria comunicó que inició las averiguaciones previas correspondientes con motivo del hostigamiento, agresiones y discriminación hacia su persona, en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

⁹ Como consta en el escrito dirigido por la Dra. Nayeli Martínez al Director del Hospital General Iztapalapa, de 16 de julio de 2007, así como el escrito de 10 de marzo de 2008, suscrito por la peticionaria y dirigido a la CDHDF.

¹⁰ Ello lo reiteró en diversas ocasiones, tales como el escrito de 27 de mayo de 2007, suscrito por la peticionaria y dirigido al entonces Presidente de esta Comisión, donde señaló sustancialmente que al interior del Hospital General de Iztapalapa se reunieron firmas para manifestarse en su contra.

Asimismo, en el oficio de 24 de septiembre de 2008, suscrito por la señora Nayeli Martínez Vázquez dirigido al Director General de Servicios Médicos y Urgencias, ella retomó lo de la reunión de firmas, al igual que en el escrito de 10 de noviembre de 2008, dirigido por la peticionaria a esta Comisión.

complicidad que existía entre los funcionarios públicos, quienes se coaligaron para defender” al doctor acusado por ella.¹¹

d) Negó haber sido convocada a la reunión de 3 de julio de 2007¹² (la cual se pormenoriza en este mismo apartado, en el rubro correspondiente a “Respuestas de la autoridad sobre el caso concreto”, inciso f) de la presente Recomendación).

e) En relación con su desempeño laboral, en ningún momento se le dirigió documento alguno por parte de la SSDF que indicara una falta de cumplimiento de su trabajo, ni llamadas de atención; inclusive, en su cédula de evaluación de actividad institucional, de 18 de febrero de 2007 —suscrita por el Jefe de Servicio, doctor Jorge Alemán González y el Director de la Unidad, doctor Antonio Albarrán García—, se le calificó como una buena trabajadora.

f) En relación con que la autoridad precisó que ella en otra ocasión había hecho una acusación similar, la peticionaria aclaró que, en su momento, la denuncia que formuló en 2004 contra otro doctor por acoso sexual se “resolvió”.

g) Finalmente, el 20 de octubre de 2009, la peticionaria refirió que su situación en el Hospital General Iztapalapa fue “tan insostenible” que se vio en la necesidad de solicitar su cambio al Hospital Belisario Domínguez, donde se encuentra en el área de urgencias.

Su cambio se debió a la presión recibida en el citado hospital, donde la exhibieron como “una loca” y “todo el aparato institucional se volcó en su contra”.

3.5. Solicitudes a la SSDF y sus respuestas

3.5.1. Adopción de medidas

3.5.1.1. Mediante oficios de 30 de mayo, 5 y 21 de junio de 2007 y 9 de diciembre de 2008¹³, este Organismo solicitó a la SSDF, entre otros aspectos, que se propiciara un ambiente laboral libre de violencia a favor de la peticionaria y de las demás mujeres que laboran en el Hospital General Iztapalapa; y que se respetaran los derechos laborales de la peticionaria.

3.5.2. Solicitudes de información sobre la política general contra el acoso y hostigamiento sexual

3.5.2.1. El 21 de junio y 9 de julio de 2007 y 13 y 26 de mayo y 24 de junio de 2008, respectivamente y entre otros aspectos, se requirió información sobre las

¹¹ Ello consta en el escrito de 10 de marzo de 2008, suscrito por la Dra. Nayeli Martínez Vázquez y dirigido a esta CDHDF.

¹² Según información proporcionada por la autoridad, presuntamente la peticionaria fue citada a esta reunión, con la finalidad de encontrar alternativas de solución a la problemática que planteaba.

¹³ Las citadas solicitudes fueron enviadas a la Dirección General de Servicios Médicos y Urgencias Médicas de la SSDF. Las dos últimas se remitieron como recordatorios, por no obtener respuesta a lo inicialmente solicitado. El 21 de junio de 2007 también se envió la respectiva solicitud de información y medidas directamente al Hospital General de Iztapalapa.

acciones implementadas para atender la problemática referida por la peticionaria en su queja, así como las alternativas que le fueron ofrecidas, con la finalidad de garantizarle un ambiente libre de violencia y de respeto a sus derechos como mujer.

3.5.2.2. En particular, tomando como base parte de los resultados de la documentación del caso el 9 de diciembre de 2008 se formularon observaciones a la Dirección General de Servicios Médicos y Urgencias de la SSDF sobre las omisiones y acciones realizadas por esa Secretaría en el caso concreto y se solicitó, entre otros aspectos, que se estableciera un mecanismo de atención efectivo para la problemática expuesta por la peticionaria, considerando las obligaciones establecidas en normas locales, nacionales e internacionales respecto de los derechos de las mujeres. Asimismo, se pidió que se estableciera una coordinación con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES-DF) y al interior de la Secretaría de Salud, y en particular en relación con el Hospital Iztapalapa se brindara capacitación sobre la temática expuesta.

3.5.2.3. Aunado a lo anterior, se solicitó que en el Hospital General Iztapalapa se garantizara que en casos en los que alguna mujer les informara sobre hechos similares a los narrados por la peticionaria, quienes conocieran del asunto adoptarían una actitud profesional, imparcial y diligente en su intervención; y que en la comunicación que mantuvieran con la peticionaria y al referirse a ella, en todo momento se respetara su dignidad y sus derechos.

3.5.3. Solicitudes de información estructural

3.5.3.1. El 24 de junio de 2008 y 1° de abril y 20 de mayo de 2009 se solicitó a la SSDF información sobre los mecanismos específicos, especializados e institucionales adoptados y aplicados en el interior de toda esa Secretaría (y precisando que no sólo del Hospital General Iztapalapa), para prevenir y atender al interior de esa institución el acoso y hostigamiento sexuales que pudiera presentarse en agravio de las mujeres que ahí laboran; las personas y áreas responsables de asumir y ejecutar su implementación; la calendarización específica de las actividades; y la coordinación que se realizaría con el INMUJERES-DF.

3.5.3.2. Asimismo, se solicitó la instrumentación de programas para garantizar que todo el personal de esa Secretaría conozca y aplique la legislación e instrumentos en relación con los derechos humanos de las mujeres; y para facilitar la presentación de quejas y denuncias por violaciones a los derechos de las mujeres a un ambiente libre de violencia, así como su eficaz investigación y la imposición de las sanciones correspondientes.

3.5.4. Respuestas de la autoridad sobre el caso concreto

3.5.4.1. El 29 de junio y 20 de julio de 2007, 20 y 26 de mayo de 2008 y 8 de enero de 2009, se recibieron en este Organismo las respuestas del Director del

Hospital General Iztapalapa de la SSDF, quien, entre otros aspectos, informó sustantivamente lo siguiente:

a) Por “su seguridad” se le sugirió a la peticionaria cambiarse de guardia (a la guardia “C”), frente a lo cual ella respondió que “mejor cambiara al otro (al agresor)”.

b) Tenía un documento firmado por la totalidad del personal de la guardia “B”, el cual refería que, a partir de la llegada de la doctora Nayeli Martínez, la dinámica del servicio se había alterado por su “poca disponibilidad para el trabajo y deficiente preparación para desarrollarlo”.

c) Los reportes y/o adecuaciones a las “deficiencias” de la doctora Nayeli Martínez habían sido de forma verbal, particularizadas, y en tres ocasiones en reuniones médicas con el grupo profesional de la guardia B.

d) Se giraron instrucciones verbalmente y por escrito al Asistente de la Dirección sobre el “respeto absoluto a sus derechos laborales”,¹⁴ y también se instruiría al funcionario referido, para que a la doctora Nayeli se le diera un trato con respeto a las Condiciones Generales de los Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, sin menoscabo de sus derechos.

e) No era la primera ocasión en que la doctora Nayeli Martínez Vázquez acusaba a personal de ese hospital de acoso sexual, ya que existía otro antecedente que databa de 2004, en relación con otro doctor.

f) El 3 de julio de 2007 se programó una reunión con la participación del personal adscrito al Servicio de Urgencias, el Asistente de la Dirección de la Guardia “B”, la representación sindical y el Director de la Unidad, “con la finalidad de aclarar y resolver la problemática de la peticionaria”; sin embargo, la peticionaria en esa fecha no se presentó a laborar.

Se notificó telefónicamente al personal adscrito al Servicio de Urgencias, a la representación sindical y a la peticionaria, sobre la programación de la citada reunión.

A dicha reunión acudieron, entre otras personas, los doctores Jorge Alemán, el doctor a quien la doctora Martínez acusó y el Director del Hospital General Iztapalapa, no así la doctora Martínez.

En esa reunión se hizo un llamado “a la base trabajadora” para que a la peticionaria se le respetaran sus derechos laborales, se digieran hacia ella con un trato digno y se distribuyera equitativamente la carga de trabajo entre el personal de guardia.

¹⁴ Todavía el 22 de agosto de 2008, se solicitó por oficio al doctor Jorge Alemán González, Asistente de la Dirección de turno nocturno Guardia “B”, se tomaran las medidas necesarias para que la doctora Nayeli Martínez tuviera un ambiente libre de violencia.

g) Mediante oficio de 14 de julio de 2008, el Director Jurídico de la SSDF informó que la doctora Nayeli Martínez se encontraba adscrita al Hospital General Iztapalapa, pero que “por un error involuntario se dirigió el oficio al Subdirector Administrativo del Hospital General Milpa Alta, por lo que se elaboró oficio notificando la autorización de exención de registro de asistencia de la Dra. Martínez, a la Subdirectora Administrativa del Hospital General Iztapalapa”.

h) El 8 de enero de 2009, se informó que se establecería un mecanismo y lineamientos para el problema establecido en la queja, con la intervención y asesoría de la Asesora Jurídica y de Orientación Integral del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

Primeramente, se refirió que se enviaría “una memoranda a los médicos para acudir a reunión en la Subdirección Médica con la participación de la licenciada Liliana Padilla Cano del Módulo de Violencia de Género de esta Unidad, esto con el fin de que se llegue a un acuerdo cordial y de respeto a los derechos de ambas partes afectadas”; sin embargo, posteriormente, se comunicó que se había suspendido ésta “a fin de no entorpecer las averiguaciones y no crear un ambiente de enfrentamiento”.

Se le solicitaría a la citada licenciada el fortalecimiento de los cursos sobre derechos de las mujeres y violencia de género para el personal del hospital.

i) El 8 de enero de 2009, se informó que el Dr. Benjamín Méndez Pinto, era el Director actual, y el Subdirector médico, el Dr. Alfredo Altamirano Martínez. Así como el Dr. Jorge Alemán González, el Asistente de la Dirección, a quienes se solicitaría la adopción de una actitud profesional y diligente en su intervención en caso de existir violación a los derechos de las mujeres.

j) El 19 y 20 de marzo de 2009 se recibieron los oficios suscritos por el Director del Hospital General Iztapalapa, quien sustancialmente informó que se había establecido un calendario de sesiones con el INMUJERES-DF.

3.5.5. Respuestas de la autoridad sobre las solicitudes de información general

3.5.5.1. El 14 y 28 de julio de 2008 la Dirección Jurídica de la SSDF informó que en esa Secretaría se desarrollaba el “Programa de Prevención y Atención a la Violencia de Género” en todas las unidades médicas de su responsabilidad.

3.5.5.2. En el marco de dicho programa se realizaban actividades preventivas a través de una campaña permanente denominada “Una Vida Digna es una Vida sin Violencia”, que incluía la distribución de dípticos, trípticos y carteles, así como la transmisión de spots en el audiómetro del STC (Metro) y mensajes en la página de Internet de la SSDF.

3.5.5.3. Asimismo, se capacitaba a personal de hospitales y centros de salud a través de talleres, cursos y diplomados en materia de violencia de género, con el

propósito de ofrecerles herramientas para brindar una mejor atención a las víctimas; por ejemplo, con el Diplomado Interinstitucional en Prevención y Atención de la Violencia de Género.

3.5.5.4. Por otra parte, se informó que cuando se tiene conocimiento de algún caso relativo a la violencia contra las mujeres, el superior jerárquico de la servidora pública agredida da aviso ante la autoridad competente, a efecto de que se investiguen los hechos y deslinden responsabilidades.

3.5.5.5. Además se informó, que mediante oficio de 17 de abril de 2009, el Director General de Planeación y Coordinación Sectorial de esa Secretaría informó lo siguiente:

[...]

El Programa de Prevención y Atención de la Violencia de Género desde que inició operaciones **fue diseñado específicamente para la atención de usuarios de los servicios de salud** que acuden a las distintas unidades médicas, integradas por 220 centros de salud y 28 hospitales.

[...]

Las acciones diseñadas están contempladas para toda víctima, incluyendo, como ya se señaló al personal de salud.

2. [Respecto de...] los mecanismos específicos que se han adoptado y aplicado [...].

Se cuenta con el Buzón del secretario en todas las unidades médicas y área central de la Secretaría de Salud del D.F. para la recepción de quejas y sugerencias de todo tipo, incluyendo denuncias a personal de la institución.

Asimismo la Contraloría Interna de la Secretaría de Salud del D.F. da seguimiento a todas las denuncias presentadas.

La Contraloría Interna de la Secretaría de Salud del D.F., dependiente de la Contraloría General del D.F., así como la Dirección General de Administración, dependiente de la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal, son las instancias responsables de asumir y ejecutar los mecanismos institucionales correspondientes en la Secretaría [...], para dar cumplimiento y observancia a las disposiciones legales en materia laboral y atender las peticiones, sugerencias y quejas de los trabajadores en relación a sus labores, así como aplicar la normatividad para la elaboración de actuaciones administrativas relacionadas con los trabajadores, incluidos los actos de violencia.

[...]

De manera permanente se realizar[á]n cursos, talleres y diplomados de capacitación en Prevención y Atención de la Violencia de Género, con la asistencia de personal de medicina, enfermería, psicología y trabajo social de

esta Secretaría, los cuales incluyen contenidos relativos a la violencia laboral.
[...].

Asimismo, en este año se desarrolla una campaña informativa contra el hostigamiento sexual y laboral entre trabajadoras y trabajadores de esta Secretaría.

[...]

Se dispone del diseño de los contenidos de la campaña informativa contra el hostigamiento sexual y laboral a desarrollarse en la Secretaría de Salud del Distrito Federal durante el 2009.

[...].

3.5.5.6. El 18 de junio de 2009, el Director General de Vinculación y Enlace de la SSDF informó que la Dirección General de Planeación y Coordinación Sectorial era el área que estaba desarrollando los mecanismos específicos para la implementación de medidas de prevención y atención de la violencia contra las mujeres trabajadoras de esa Secretaría.

3.5.5.7. El 10 y 17 de septiembre de 2009, se recibió en esta Comisión la información proporcionada por el Director de Coordinación y Desarrollo Sectorial de la SSDF, quien remitió a este Organismo el “Programa de Prevención y Atención de la Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual a las Mujeres Trabajadoras de la Secretaría de Salud del Distrito Federal” y el cronograma de actividades del citado programa. Sobre su contenido destaca lo siguiente:

3.5.5.8. Sus objetivos específicos son prevenir, detectar y atender la violencia laboral y el hostigamiento sexual en las mujeres trabajadoras de la Secretaría de Salud del Distrito Federal; desarrollar un esquema general del procedimiento para la detección y atención de casos de violencia laboral y hostigamiento sexual en la SSDF; capacitar al personal del área médica y administrativa de los niveles directivos y de mandos medios sobre la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal; e implementar una campaña de difusión sobre la prevención, detección y atención sobre esos casos, dirigido a trabajadores de esa Secretaría, así como servidores públicos que atienden este tipo de casos.

3.5.5.9. De acuerdo a la información proporcionada, ese Programa inició en junio de 2009 y su desarrollo sería permanente, con cortes de evaluación semestral.

3.5.5.10. Asimismo, sería aplicado en las unidades médicas administrativas de esa Secretaría y su universo se constituiría por el personal de las áreas médica y administrativa en los niveles directivos, mandos medios y operativos.

3.5.5.11. Los participantes de esa Secretaría serían: la Dirección General de Coordinación y Desarrollo Sectorial, a través de la Dirección de Coordinación y

Desarrollo Sectorial; la Dirección General Administración a través de la JUD de Regulación Laboral; la Contraloría Interna; la Dirección Jurídica; y la Dirección General de los Servicios de Salud Pública del D.F., a través de la Dirección Ejecutiva de los Servicios de Salud, con coordinación entre las áreas participantes.

3.5.5.12. En actividades complementarias de asesoría y capacitación participarían: la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo y el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

3.5.5.13. Entre otras acciones, se contemplaría la realización de sesiones informativas dirigidas a funcionarios del área médica y administrativa; el diseño del material y campaña de difusión sobre el citado Programa; la detección de víctimas de violencia laboral y hostigamiento sexual en las unidades médicas y administrativas; la referencia, previo consentimiento de la víctima, a las áreas de Regulación Laboral, Dirección Jurídica y/o Contraloría Interna; el seguimiento de los casos atendidos por las diferentes áreas e instituciones a las cuales fueron referidos; y la incorporación de un módulo de información específico para el registro de violencia laboral en el sistema de información en violencia de género de la SSDF.

3.5.6. Reuniones sostenidas con la autoridad

3.5.6.1. El 9 de marzo de 2009, personal de este Organismo sostuvo una reunión con la Coordinadora de Atención de Derechos Humanos y personal a su cargo, así como con la Coordinadora de Servicios Hospitalarios y personal de la Dirección Jurídica, a fin de solicitar información e impulsar la existencia de mecanismos institucionales y acciones específicas para atender la violencia sexual que pudiera ejercerse contra las mujeres que laboran en esa Secretaría, sin que se informara sobre avances concretos al respecto.

3.5.6.2. El 21 de julio de 2009, personal de este Organismo sostuvo una reunión con la Asesora Jurídica, el Subdirector de Vinculación, el Subdirector de Coordinación y Desarrollo de Sistemas de Salud, el Director de Coordinación y Desarrollo Sectorial y encargado del “Programa de Atención a la Violencia”, y personal adscrito a la Dirección Jurídica, todos de la Secretaría de Salud del Distrito Federal, donde se enfatizó sobre las obligaciones que como autoridad del Gobierno del Distrito Federal tiene esa Secretaría en relación con la prevención, atención, investigación y erradicación de la violencia en agravio de las mujeres, con inclusión de aquella relativa al hostigamiento sexual o de otra índole presuntamente realizada al interior de los centros de trabajo.

3.5.6.3. El Director de Coordinación y Desarrollo Sectorial explicó que ya se desarrollaban acciones específicas relacionadas con la temática de “violencia laboral y hostigamiento sexual” en la Secretaría de Salud.

3.5.6.4. El 17 de septiembre de 2009, personal de este Organismo sostuvo una reunión con el doctor Ángel González Domínguez, Director de Planeación y Coordinación Sectorial de la Secretaría de Salud del Distrito Federal, y encargado

del citado Programa, quien informó respecto de los avances del “Programa de Prevención y Atención de la Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual a las Mujeres Trabajadoras de la Secretaría de Salud del Distrito Federal”.

3.5.6.5. El Director de Coordinación y Desarrollo Sectorial refirió que el presupuesto asignado es sobre todo para **la atención de las usuarias de los servicios que brinda esa Secretaría**; sin embargo, es un hecho que se incorporaría el citado programa para 2010, aunque el panorama era complicado, por lo relativo al recorte presupuestal.

3.5.6.6. Preciso que era un programa de alta factibilidad porque estaba sustentado, pero a esa fecha era un programa de “bajo perfil”; sin embargo, éste se fortalecerá, pero para que existan resultados se requiere de tiempo (en ese entonces, se manifestó que por lo menos, a que se realizaran las actividades programadas hasta diciembre de 2009).

3.5.6.7. Sugirió que personal de esta Comisión realizara una visita a la unidad ubicada en el Hospital General de Iztapalapa, que atiende lo relacionado con la detección y atención de la violencia.

3.5.6.8. Señaló que en relación con el citado programa se han realizado sesiones informativas; reuniones con los responsables del programa; y se han diseñado carteles y trípticos (sin embargo, no se ha hecho difusión por motivo de presupuesto).

3.5.6.9. También precisó sobre la aplicación de un cuestionario –cuya respuesta era anónima– de forma aleatoria, como muestra, en algunas unidades administrativas de la unidad central, que conformaba el 8 ó 9% de la población de esa Secretaría. Sin embargo, todavía no tenían casos específicos para su atención dentro del citado programa.

3.5.6.10. El 25 de septiembre de 2009 se entregó a esta Comisión la copia del registro de asistentes de las reuniones de coordinación para el establecimiento de los mecanismos y procedimientos para la atención de denuncias por violencia laboral y hostigamiento sexual en la Secretaría de Salud del Distrito Federal (la de septiembre era la novena reunión); del cuestionario sobre violencia laboral y hostigamiento sexual dirigido a trabajadoras de esa Secretaría; y del tríptico sobre ese temática.

3.5.6.11. El 16 de octubre de 2009, personal de esta Comisión se constituyó en el Hospital General Iztapalapa, donde se entrevistó al Jefe de Enseñanza, quien sustancialmente informó que:

Del 2 al 4 de septiembre de 2009, se impartió un curso de “Violencia de género”, que fue dirigido al personal de hospitales de Primer y Segundo niveles y centros de salud, con inclusión de personal de ese Hospital General, en el cual se abarcó todos los tipos de violencia, aunque se enfatizó más en la violencia familiar. Además, la

Secretaría de Salud (a nivel central) ha organizado Diplomados sobre violencia.

Sin embargo, no ubicó que en ese hospital se haya impartido capacitación específica sobre violencia laboral y sexual al interior, y tampoco se tenía programado capacitación en ese sentido para lo que resta del año.

Aclaró que la capacitación y lo que se ha trabajado sobre violencia de género, ha sido dirigido “todo a las usuarias”, y no conoce algún programa específico sobre violencia laboral y sexual enfocado a las trabajadoras de esa Secretaría.

3.5.6.12. Por otra parte, personal de esta Comisión se entrevistó con la licenciada Liliana Padilla Cano al interior del módulo a su cargo sobre Servicios de Prevención y Atención a la Violencia de Género (SEPAVIGE), a quien se solicitó informara a esta Comisión sobre las acciones de prevención y atención que se ha proporcionado al personal femenino que trabaja en ese nosocomio.

3.5.6.13. Cabe destacar que en la entrada del módulo a su cargo se lee “servicios de prevención y atención a la violencia familiar” y se encuentran carteles con la leyenda “Una Vida Digna es una Vida sin Violencia” (pero no específicos sobre violencia laboral y sexual al interior).

3.5.6.14. Al respecto, la licenciada Padilla señaló sustancialmente lo siguiente:

Tiene dos años que está a cargo del citado módulo; sin embargo, aclaró que desde que se instaló dicho Módulo acuden sobre todo las usuarias y no el personal de ese nosocomio. No obstante, “le ha costado trabajo que el personal de los hospitales se abra al tema”.

Son pocos los casos de violencia laboral de los que ha conocido, entre ellos el de una doctora que trabaja en el turno nocturno y fue “un caso muy sonado, pero no tiene el gusto de conocerla, además nadie tiene la certeza de si fue o no víctima de violencia al interior”. Esa doctora nunca se presentó a ese módulo a solicitar información o apoyo.

El módulo funciona de lunes a viernes, con un horario de 08:00 a 16:00 horas y está integrado por un equipo multidisciplinario: personal de trabajo social, de enfermería, médico y de psicología. Las funciones que desarrollan en el módulo consisten en las siguientes:

- Todos los días en las salas de consulta externa se dan pláticas a las usuarias del hospital, y se entregan folletos que contienen información sobre la violencia de género.
- Sobre todo reciben a personas que les canaliza el área de urgencias que han sido víctimas de violencia familiar y se llenan hojas de registro “de atención por la unidad médica de lesiones y violencia”.

Al personal de ese nosocomio se aplicó una encuesta sobre violencia, de cuyos resultados se apreciaron que fue más alto el índice de violencia familiar; sin embargo, no fue específica sobre violencia laboral y sexual para el personal de ese hospital. En fecha próxima – pero no puede precisar cuándo, pues lo desconoce– se aplicará una encuesta enfocada a la violencia laboral al interior del hospital, la cual le han informado se encuentra en revisión y están en espera de los resultados de los hospitales pilotos donde ya se aplicó. El 15 de octubre de 2009, se celebró una reunión de trabajo, en la cual se comentó sobre la aplicación de dicha encuesta.

Tiene conocimiento que sobre el caso de una doctora, personal del Hospital General Iztapalapa realizó enlaces con personal de INMUJERES-DF, con quien se pretendía trabajar un manual para detectar, prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual y laboral donde se encuentre personal involucrado; sin embargo, el personal de ese Instituto decía que tenía “muy saturada la agenda” y de repente dejó de ir, por lo que ya no han tenido contacto con éste.

En los informes mensuales sobre el Módulo, ya se incluyó un rubro específico sobre violencia laboral; sin embargo, todavía no se les ha dado a conocer el Programa de violencia laboral y sexual que sabe que está en proyecto de elaboración por la Dirección General de Planeación y Coordinación Sectorial de la Secretaría de Salud.

Todavía no les dan fecha exacta para que puedan tener conocimiento exacto del citado Programa; tampoco tienen trípticos o carteles específicos sobre la violencia laboral o sexual que pudiera presentarse en agravio de las propias trabajadoras de esa Secretaría.

Una vez que conozcan el citado Programa, cree que ellos (como parte del Módulo) tendrían que difundirlo y la estrategia sería a través de pláticas, con aplicación de cuestionarios e ir con los jefes de servicio.

3.5.7. Otros documentos relevantes del personal médico, relacionado con el caso de la Dra. Nayeli Martínez Vázquez

a) El oficio de 4 de junio de 2007, suscrito por el Director del Hospital General Iztapalapa dirigido a la Dra. Nayeli Martínez Vázquez, en el que informó:

En respuesta a su solicitud de fecha 28 de mayo de 2007 [...] me permito enviar [...] copia del documento que esta Dirección giró al Asistente de la Dirección de la Guardia B, en la que solicitamos garantizar la seguridad de su persona, recibir un trato equitativo con relación a las cargas de trabajo con apego total a observar las Condiciones Generales de Trabajo que nos rigen.

No obstante **es importante señalar que este asunto que usted refiere de acoso sexual, debe ser planteado en dos instancias y a título personal:**

1. **Ante la representación sindical**, toda vez que se trata de un problema suscitado entre dos trabajadores sindicalizados.

2. Por otro lado, dado que el hecho que usted le imputa al Dr. [...] es el de acoso sexual, y este es un delito del fuero común, la Dirección de ese Hospital no es la instancia donde se pueda dar una investigación de los hechos y menos establecer un juicio donde se califique la pena correspondiente, por tanto es **ante un Juez o Ministerio Público donde se deba establecer la demanda**.

[...] ¹⁵

b) El oficio de 21 de junio de 2007, signado por el Asistente de la Dirección de Guardia “B”, dirigido al Director del Hospital General Iztapalapa, en el que se señaló como respuesta al oficio ¹⁶ que le fue remitido por este último lo siguiente:

[...]

El presunto acoso sexual por parte del Dr. [...] lo desconozco, y no puedo opinar al respecto, sin embargo, el profesionalismo y probidad del Dr. [...] lo certifico. El 28 de abril del presente año estableció comunicación por escrito haciendo referencia a las anomalías ya conocidas [...] de la Dra. Vázquez, cuya capacidad profesional para la atención de pacientes graves se encuentra muy limitada [...].

El trato con la Dra. Vázquez es exactamente el mismo que se establece con todos los integrantes de la Guardia “B”, con respeto, equidad y profesionalismo, [...] como una de las guardias de mayor productividad médico-quirúrgica a través de una atención médica de alta calidad por los profesionales que integran la guardia, sin embargo la actuación de la Dra. Vázquez es deficiente por su perfil de médico no capacitado para atención de urgencias, [...] los médicos de guardia sugirieron que la Dra. a partir de las 00:00 hrs. se retire del servicio para evitar un doble trabajo o una interpretación de actitud de presunto acoso, estableciendo un clima laboral no óptimo y temor a ser acusados de “acoso sexual” [...] ¹⁷.

3.5.7.1. Entre otra documentación, se anexó el oficio de 31 de julio de 2007, suscrito por el Jefe de la Unidad Departamental de la SSDF, dirigido al Director del Hospital General Iztapalapa, quien manifestó lo siguiente:

¹⁵ Énfasis de la CDHDF.

¹⁶ Mediante oficio de junio de 2007, suscrito por el Director del Hospital General Iztapalapa, dirigido al Asistente de Dirección “B”, se solicitó información sobre “las medidas tomadas en aras de establecer una relación de respeto entre los diferentes integrantes de la guardia” y que “todo lo concerniente a la solicitud de desempeño de la Dra. Martínez durante su jornada de trabajo, se haga con apego a las condiciones de su trabajo sin menoscabo de sus derechos y con equidad en la distribución de carga de trabajo con el resto del personal del área de desempeño”.

¹⁷ Énfasis de la CDHDF.

Después de haber realizado un análisis a las constancias que nos hicieran llegar tanto los trabajadores involucrados como el informe pormenorizado que envía Usted, no se desprende que se actualice alguna de las hipótesis contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal vigentes, en virtud de que no se acredita fehacientemente el extremo de la acción para sancionar, toda vez que con los documentos que se exhiben se observa que la conducta merece a una acción de carácter penal [...] y sólo para el caso de que así lo determine, se le solicita haga llegar la documentación a efecto de analizarlo y determinar si existe o no responsabilidad laboral.

No omito comentarle que si la conducta de alguno de los trabajadores se ubica en alguna de las hipótesis de las prohibiciones, deberá instrumentar constancia de hechos y/o acta administrativa según sea el caso de forma inmediata, a efecto de que sea enviada a esta jefatura y se esté en condiciones de aplicar la normatividad vigente.

3.5.7.2. El oficio de 12 de julio de 2007, dirigido a la peticionaria por el Director del Hospital General Iztapalapa, donde consta lo siguiente:

Con relación a su referencia de “hostigamiento laboral”, que denuncia en su queja ante la CDHDF, reitero a usted el ofrecimiento hecho en la entrevista que sostuvimos el 29 de mayo, **consistente en cambiar su guardia de trabajo a la guardia “C”**, situación que cambiaría el ambiente de desempeño y relación con los compañeros trabajadores [...] ¹⁸.

4. Fundamentación y motivación

4.1. Prueba de los hechos (premisa fáctica)

4.1.1. En el expediente de queja generan convicción en este Organismo los hechos que a continuación se mencionan, los cuales se encuentran estrechamente relacionados:

4.1.2. La falta de un apoyo institucional a la peticionaria por parte de sus superiores jerárquicos para atender las acusaciones que formuló sobre el acoso sexual y la violencia laboral y la omisión de una respuesta institucional adecuada para tal efecto.

4.1.3. No obstante la existencia del “Programa de Prevención y Atención de la Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual a las Mujeres Trabajadoras de la Secretaría de Salud del Distrito Federal”, este no ha sido implementado, no ha sido difundido; tampoco se le han destinado los recursos necesarios para que sea un programa prioritario y realmente contribuya a la prevención y atención de ese tipo de violencia al interior de esa Secretaría.

¹⁸ Énfasis de la CDHDF.

4.1.4. Sobre lo anterior se pormenorizará en el punto 4.5. de esta Recomendación.

4.2. Marco jurídico (premisa normativa)

4.2.1. Derechos de las mujeres

4.2.1.1. Dentro de la amplia gama de los derechos de las mujeres, se encuentran el derecho a una vida libre de violencia, al cual acotaremos el presente análisis, por ser materia de la queja objeto de investigación.

4.2.2. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

4.2.2.1. El artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” señala que “toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”.

4.2.2.2. Los elementos que configuran la citada violencia¹⁹ son:

a) Una conducta (acción u omisión) que puede presentarse tanto en el ámbito público como privado;

b) cometida en agravio de las mujeres (víctimas de esa violencia);

c) que está basada en su sexo y género (es por su condición de mujeres) y en la asimetría de poder que de *facto* se ejerce en su agravio; y

d) Tiene por objeto o genera a las mujeres víctimas de dicha violencia: muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico.

De conformidad con el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal:

La violencia contra las mujeres es una afrenta a sus derechos humanos y es perpetrada precisamente por su condición de sexo y género, como una práctica derivada de las costumbres ancestrales propias de un sistema patriarcal que define a las mujeres como objeto sexual productivo y reproductivo y no como titular de derechos. Representa una degradación a su dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.²⁰

4.3. Contenido normativo del citado derecho

4.3.1. Violencia laboral y sexual: hostigamiento y acoso sexuales

¹⁹ Con base en el artículo 1 de la “Convención de Belém do Pará” y 3 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Distrito Federal.

²⁰ CDHDF, Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, Comité Coordinación para la elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008, México, párrafo 2522, p. 584.

4.3.1.1. El artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará” incluye como una forma de violencia contra las mujeres al acoso sexual en el lugar del trabajo.

4.3.1.2. Asimismo, la Recomendación General 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer señala en relación con el artículo 11²¹ de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer lo siguiente:

17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se les somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

[...].

4.3.1.3. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal define, entre otras, los siguientes tipos de violencia (artículo 6):

La violencia sexual como toda acción y omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, dentro de los cuales encuadra el hostigamiento y acoso.

4.3.1.4. Por su parte, entre las modalidades de la violencia (artículo 7), se señalan dos que resultan importantes respecto a la presente Recomendación:

La violencia laboral definida como aquella que ocurre “cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la exploración y todo tipo de discriminación por condiciones de género”; y

La violencia institucional que consiste en los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir,

²¹ Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. **El Gobierno del Distrito Federal se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres.**

Cabe desatacar que la falta de prevención, atención y debida diligencia de cualquiera de las violencias señaladas, por parte de las autoridades, genera una violencia institucional en agravio de las mujeres.

4.3.2. Su vinculación con la igualdad y no discriminación

4.3.2.1. Es importante señalar que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” establece en su preámbulo que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”. Asimismo, “es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombre y mujeres”.

4.3.2.2. Al respecto, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación General 19, también ha señalado que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.

4.3.2.3. El Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal señala que “la violencia contra las mujeres es la forma más extrema de discriminación a la que están sujetas las mujeres”.²²

De ahí que pueda observarse su vinculación con la igualdad y no discriminación.

4.3.2.4. En ese sentido, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé en su artículo 1, párrafo tercero²³ que queda prohibida toda discriminación motivada por el género o cualquier otra causa que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

4.3.2.5. El artículo 4 constitucional establece la igualdad entre las mujeres y los hombres, la cual también se contiene en los artículos 3 del Pacto Internacional

²² Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, párrafo 2581, p. 593.

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

[...].

²³ Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: “[...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²⁴ y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²⁵.

4.3.2.6. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer define en su artículo 1 a la discriminación contra las mujeres como:

[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

4.3.2.7. Ese tratado internacional, en sus artículos 2 y 5, condena cualquier forma de discriminación contra las mujeres y establece que los Estados Partes convienen en seguir una política que elimine ésta. Entre las medidas a adoptar para tal efecto se encuentra erradicar los prejuicios y cualquier práctica “que esté basada en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

4.3.2.8. Las Directrices de Maastricht sobre Violaciones a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecen lo siguiente:

12. Las discriminaciones contra la mujer con respecto a los derechos reconocidos en el Pacto [Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales] se entienden a la luz de la norma de igualdad de la mujer establecida en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Dicha norma exige la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer incluida la discriminación sexual que resulta de desventajas sociales y culturales y otras desventajas estructurales.

4.3.2.9. En 2006, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer también indicó al Estado mexicano que “las actitudes patriarcales comunes” constituían una de las principales causas de la violencia contra las mujeres, por lo cual recomendó aplicar una estrategia preventiva para modificar éstas.

4.3.2.10. En sintonía con la norma internacional, en el ámbito local, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal establece en su artículo 5 que:

Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o

²⁴ Artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “Los Estados Partes se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto [...]”.

²⁵ Artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.”

social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica genética, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas.

[...]

Queda prohibida toda discriminación en los términos definidos en el presente artículo.

4.4. Obligaciones de los Estados frente a la citada violencia

4.4.1. La citada Recomendación 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, refiere que se deberán adoptar las medidas “apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo”.

4.4.2. La “Convención de Belém do Pará” señala diversas obligaciones negativas y positivas que los Estados deben adoptar al respecto (artículo 7):

a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres;

c) Establecer procedimientos legales, justos y eficaces, para la mujer que haya sido víctima de violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio efectivo y el acceso efectivo a tales procedimientos:

d) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer víctima de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño y otros medios de compensación justos y eficaces.

4.4.3. Igualmente, el artículo 8 de ese tratado internacional establece la adopción de medidas específicas para modificar los patrones socioculturales sobre mujeres y hombres y “fomentar el conocimiento y la observancia” de los derechos de las mujeres, incluidas el diseño de programas de educación y capacitación de las y los servidores públicos, que permitan superar los prejuicios derivados de esas prácticas.

4.4.4. Específicamente, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal señala en su artículo 15 lo siguiente:

Artículo 15. Corresponde a las Dependencias y entidades del Distrito Federal, así como a los dieciséis Órganos Político Administrativos:

I. Capacitar y especializar a su personal en materia de derechos humanos de las mujeres con apego a los lineamientos establecidos por el INMUJERES-DF;

II. Difundir las campañas informativas sobre los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, así como de las instituciones que atienden a las víctimas;

Toda campaña publicitaria deberá estar libre de estereotipos y de lenguaje sexista o misógino.

III. Promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres;

IV. Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;

V. Remitir la información y estadísticas a la red de información de violencia contra las mujeres conforme a la periodicidad y especificidad que solicite el INMUJERES-DF; y

VI. Establecer mecanismos internos para la denuncia del personal que incurra en violencia institucional; y

VII. Las demás que señalen las disposiciones legales.²⁶

4.4.5. Por otra parte, alude a la prevención y atención de la violencia. En el primero de los casos, se refiere al “conjunto de acciones que deberán llevar a cabo las dependencias y entidades del Distrito Federal para evitar la comisión de delitos y otros actos de violencia contra las mujeres, atendiendo a los posibles factores en los ámbitos público y privado”²⁷ (artículo 13).

4.4.6. El artículo 23 del Reglamento de la citada Ley establece que para reducir los factores de riesgo de la violencia contra las mujeres, se procurará:

I. Anticipar y evitar la generación de la violencia en todos sus tipos y modalidades previstas por la Ley;

²⁶ Énfasis de la CDHDF.

²⁷ El artículo 22 del Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal señala que “se entiende por acciones y medidas de prevención aquellas encaminadas a evitar que las mujeres sean víctimas de violencia, asegurar mecanismos de coordinación para su eliminación, de seguimiento y fincamiento de responsabilidades y todas aquellas que promuevan, garanticen y fomenten el respeto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”.

II. Detectar en forma oportuna los posibles actos de violencia contra las mujeres; y

III. Realizar acciones disuasivas que desalienten la violencia.

4.4.7. A su vez, las medidas de atención en materia de violencia contra las mujeres “consisten en brindar servicios médicos, psicológicos, jurídicos y sociales con calidad y calidez para su empoderamiento y desarrollo integral de sus potencialidades” (artículo 28 de la Ley).

4.4.8. Igualmente, “las dependencias y entidades de la administración pública del Distrito Federal, así como las privadas que presten servicio de atención en materia de violencia contra las mujeres deberán contar con personal profesional y especializado, quienes deberán recibir continuamente capacitación en materia de derechos humanos de las mujeres” (artículo 29).

4.4.9. Otro rubro muy importante que contempla la citada Ley es el acceso a la justicia entendido como “el conjunto de acciones jurídicas que deben realizar las dependencias del Distrito Federal para hacer efectiva la exigibilidad de sus derechos en los ámbitos civil, familiar, penal, entre otros [...]”(artículo 54).

4.4.10. De conformidad con el artículo 55 de la Ley señalada las acciones de acceso a la justicia consisten en:

I. Implementar de manera pronta y eficaz medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia o en riesgo de serlo, para salvaguardar su integridad física y psíquica, así como su patrimonio, tomando en cuenta las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentran;

II. Actuar con la debida diligencia para orientar, acompañar y representar a las mujeres víctimas de violencia en los procedimientos en que participen, con el fin de que sean sancionados los actos de violencia cometidos en su contra, así como para hacer efectiva la reparación del daño; y

III. Instrumentar acciones integrales que tiendan a disminuir los efectos de la violencia contra las mujeres y evitar la violencia institucional.

4.4.11. Por otra parte, la Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal señala que:

La política en materia de igualdad sustantiva que se desarrolle en todos los ámbitos de Gobierno en el Distrito Federal, deberá: “establecer medidas para erradicar la violencia de género y la violencia familiar; así como, la protección de los derechos sexuales y reproductivos y sus efectos en los ámbitos público y privado” (artículo 10, fracción VI).

En ese sentido, los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con el artículo 4 constitucional, para lo cual deben garantizar “el derecho a una vida libre de violencia de género” (artículo 21, fracción V).

4.5. Análisis del caso concreto

4.5.1. En el caso que se analiza, el derecho al acceso de las mujeres a una vida libre de violencia fue transgredido por las siguientes razones:

4.5.1.1. Sobre la denuncia de la peticionaria

4.5.1.1.1. La peticionaria reiteradamente señaló a esta Comisión la falta de apoyo de sus superiores para atender la violencia sexual y laboral que denunció; e, incluso, refirió que se generó un ambiente hostil frente a las denuncias que formuló ante diversas instancias.

4.5.1.1.2. Es importante precisar que esta Comisión no tiene elementos para pronunciarse sobre la conducta que se atribuye al doctor sobre hechos de acoso u hostigamiento sexual, sin embargo, los servidores públicos responsables de atender una problemática como la expuesta, también al interior de la Secretaría de Salud, tenían el deber de intervenir adecuadamente, con respeto y garantía de los derechos de ambas partes.

4.5.1.1.3. De la documentación e información recabada se desprende que esa Secretaría no adoptó las medidas necesarias para garantizar esa intervención y atención oportuna, acorde a la normatividad y demás instrumentos invocados en el punto 4.2. de la presente Recomendación, independientemente de las disposiciones que se giraron con motivo de las medidas precautorias solicitadas por esta CDHDF. Lo anterior, se afirma, en virtud de lo siguiente:

a) En distintas comunicaciones y de diversas formas, los servidores públicos del Hospital General de Iztapalapa se limitaron a señalar que la problemática expuesta por la peticionaria no era un tema de hostigamiento sexual y laboral, sino que consistía en que ella no reunía los requisitos indispensables para cubrir la guardia que le fue asignada en el área de urgencias ni el perfil para estar en dicha área.

No obstante la Secretaría no sustentó lo anterior y, contrario a ello, en las evaluaciones correspondientes la peticionaria obtuvo resultados positivos, incluso en los meses anteriores a la problemática expuesta por ella obtuvo un ascenso, y se nos informó que “todos los reportes y/o adecuaciones a sus deficiencias [de la peticionaria] han sido de forma verbal”.

Aunado a ello, su supuesta falta de “capacidad” se contradice por el hecho de que a la peticionaria se le haya ofrecido un cambio a la guardia “C”, en el mismo turno (nocturno) y área (urgencias); y de que actualmente labora en el Hospital Belisario Domínguez con las mismas funciones.

b) El Director del Hospital General Iztapalapa, al tener conocimiento de los hechos expuestos por ella, inicialmente indicó a la peticionaria que a título personal tenía que acudir a las instancias competentes para conocer sobre esos hechos, los cuales solamente eran la representación sindical, el Ministerio Público y el órgano jurisdiccional.

Con la omisión de que, a través de algún mecanismo institucional de atención y acompañamiento, inclusive a través del órgano interno de control y sin perjuicio de las competencias de las anteriores autoridades, también se le garantizara un ambiente laboral libre de violencia.

c) Otro argumento de la autoridad para desvirtuar los hechos fue que la peticionaria ya había denunciado por acoso sexual a otro doctor en 2004; sin embargo, el hecho de que la peticionaria hubiera denunciado con anterioridad un caso de hostigamiento o acoso sexual diverso al que motivó la presente queja, no es una evidencia sobre la veracidad o falsedad de esa imputación.

d) Dentro de las comunicaciones enviadas por los superiores jerárquicos de la peticionaria se encuentran argumentos que denotan parcialidad en agravio de la peticionaria, tales como las manifestaciones del asistente de la Dirección de la Guardia “B”, en el sentido de que: “El presunto acoso sexual por parte del [doctor] lo desconozco, y por lo tanto no puedo opinar al respecto, sin embargo, el profesionalismo y probidad del [doctor] lo certifico [...]”.

En relación con lo anterior, este Organismo no cuestiona de ninguna manera la honorabilidad del doctor a quien se le hace una acusación y sus derechos; sin embargo, al desempeñar funciones de jerarquía en relación tanto con la peticionaria como con el doctor acusado, sus manifestaciones parecen prejuzgar sobre lo referido por la peticionaria.

Prejuzgar sobre los hechos es contrario a su deber de actuar con profesionalismo, diligencia e imparcialidad y a su obligación de adoptar o participar en la implementación de medidas que garanticen un ambiente laboral armónico, libre de violencia, y los derechos de las mujeres trabajadoras de esa institución.

e) Como única alternativa de solución a la problemática expuesta, se sugirió a la peticionaria su cambio de guardia.

No obstante que se argumentó que esa propuesta tenía la finalidad de garantizarle su integridad y seguridad; no trae aparejado un mecanismo de atención, prevención, acompañamiento y, en su caso, investigación de los hechos, a fin de garantizar su no repetición.

Asimismo, en distintas ocasiones la peticionaria señaló que el Director del Hospital General Iztapalapa la “amenazó, entre otras cosas, con cambiar[la] de donde [se encontraba] laborando si [ella] insistía en [su]denuncia de hostigamiento sexual”; si bien, esta Comisión no cuenta con elementos suficientes para determinar si tal servidor público formuló dichas amenazas, llama la atención el

“error involuntario” que derivó en que a la peticionaria se le pretendiera readscribir al Hospital General de Milpa Alta.

f) En la reunión del 3 de julio de 2007 se omitió corroborar que la principal afectada —la peticionaria— fuera notificada formal y oportunamente sobre ésta. Al respecto, si bien es cierto los funcionarios del hospital indicaron que se le convocó verbalmente, la peticionaria lo negó.

Sin embargo, a pesar de que la peticionaria no acudió a dicha reunión, la misma se llevó a cabo con la presencia de, además de los servidores públicos y representantes sindicales interesados, “el pleno de la guardia” en la que laboraba la peticionaria.

Lo anterior adquiere una relevancia particular si se considera la naturaleza de los hechos que dieron origen a la problemática —una acusación de naturaleza sexual— y que los mismos fueron “ventilados” ante todo el personal, dándoles la oportunidad de opinar al respecto, contrario a la confidencialidad y el cuidado que debe guardarse en hechos relacionados con la violencia sexual laboral presuntamente cometida en agravio de la peticionaria.

El Director Jurídico de esa Secretaría informó que la finalidad de la reunión fue: “[...] entablar un diálogo que permitiera entre los participantes, buscar la seguridad de la [peticionaria...] y dirimir asperezas entre los personajes sobre el caso de denuncia de acoso”; sin embargo, el diálogo se llevó a cabo sin el cuidado y el tacto que se requería, sin la participación de una de las partes (la presunta víctima) y en presencia de un alto número de espectadores que no debieron haber sido partícipes de la problemática.

4.5.1.1.4. Todo lo anterior, generó a la peticionaria una percepción de que se le colocó en un ambiente muy violento y que las autoridades reflejaron una “actitud de linchamiento” en su contra.

4.5.1.2. Sobre el mecanismo institucional al interior de la SSDF

4.5.1.2.1. Esta Comisión reconoce los esfuerzos que ha realizado esa Secretaría principalmente en el segundo semestre de 2009 para visualizar un “Programa de Prevención y Atención de la Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual a las Mujeres Trabajadoras de la Secretaría de Salud”, el cual ha sido impulsado sobre todo por la Dirección de Coordinación y Desarrollo Sectorial de esa institución, independientemente de que ya existiera un “Programa de Prevención y Atención de la Violencia de Género”.

4.5.1.2.2. Sin embargo, aunque de conformidad con el cronograma presentado y los oficios remitidos por esa Secretaría, éste se implementaría desde el año 2009, los avances para ello han sido muy lentos, con motivo de que actualmente es un “programa de bajo perfil” que no ha sido difundido entre las y los trabajadores.

4.5.1.2.3. Inclusive, se han diseñado trípticos que no han sido reproducidos ni entregados, según se informó a esta Comisión, por motivo de presupuesto.

4.5.1.2.4. Aunado a ello, en la visita que se realizó en el Hospital General Iztapalapa el 16 de octubre de 2009, se apreció que, inclusive, el módulo sobre Servicios de Prevención y Atención a la Violencia de Género (SEPAVIGE) brindaba sus servicios principalmente a las usuarias de esa Secretaría y enfocados a la atención de la violencia familiar; y que si bien se sabía que se estaba elaborando un Programa sobre violencia laboral y sexual al interior, se desconocía cuándo se implementaría.

4.5.1.2.5. De ahí que es necesario que se aporten mayores recursos, de toda índole, a ese Programa, a fin de que pueda cumplir con su finalidad y se difunda ampliamente entre las trabajadoras de esa Secretaría, quienes finalmente serán las destinatarias de éste, para que conozcan que además de las instancias penales o sindicales, pueden encontrar una respuesta institucional, adecuada, en su propio centro de trabajo en caso de violación a sus derechos como mujeres, donde no se prejuzgue ni demerite sus denuncias.

5. Obligación del Estado de reparar por las violaciones a derechos humanos

5.1. Cuando el Estado ha incurrido en responsabilidad debido a la acción u omisión de cualquiera de sus funcionarios o por la tolerancia de conductas realizadas por particulares, es su obligación reparar las consecuencias de tal violación. Al respecto, vale recordar que las reparaciones serán acordes a cada caso concreto y que se encuentran establecidas en diversas disposiciones nacionales e internacionales.

5.2. Respecto de las últimas, cabe señalar que esta Comisión ha retomado de manera constante los criterios establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al aplicar el primer párrafo del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual establece lo siguiente:

Artículo 63

1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

5.3. La Corte Interamericana ha señalado que las reparaciones deben ser, al menos:

a. Proporcionales al daño causado, es decir, a las violaciones de derechos humanos ocasionadas: “De acuerdo con las consideraciones

sobre el fondo y la violación a la Convención declarada en el capítulo correspondiente, así como a la luz de los criterios fijados en la jurisprudencia del Tribunal en relación con la naturaleza y alcances de la obligación de reparar [...]”²⁸; y

b. Que cada caso debe analizarse a la luz de sus particularidades: La Corte estima que la jurisprudencia sirve como orientación para establecer principios en esta materia, aunque no puede invocarse como criterio unívoco, porque cada caso debe analizarse conforme a sus propias características [...].²⁹”

5.4. Aunque hay diferentes formas de reparación del daño, en el caso particular y para fines de la presente Recomendación, se estima procedente que se repare la violación al derecho humano al acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de **medidas de satisfacción y garantías de no repetición**, las cuales, respectivamente, “tienden a compensar el detrimento de bienes no patrimoniales”³⁰, a tener “un impacto sobre la comunidad y el entorno social” y a evitar que se reiteren violaciones de derechos humanos como las cometidas.

5.5. En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que existen medidas de satisfacción para la reparación de violaciones a derechos humanos que no tienen necesariamente un carácter pecuniario.

5.6. Aunado a ello, esas medidas pueden tener un “alcance o repercusión públicas” e implicar la adopción de medidas legislativas, administrativas o de cualquier otra índole para evitar la repetición de las conductas violatorias a derechos humanos. Inclusive, la citada Corte ha referido, en algunos casos, que “**la Sentencia constituye per se una medida de reparación**”³¹.

5.7. En ese sentido, la emisión de esta Recomendación, tal como lo señaló la peticionaria, constituye una forma de “dignificar su nombre”, puesto que cuando las mujeres denuncian deben tener a su alcance una respuesta institucional oportuna, en la que se detonen acciones de investigación, atención y acompañamiento, sin prejuzgar sobre los hechos; aunado a ello, deben fortalecerse las acciones de prevención. Todo lo anterior sin que se genere un ambiente hostil en su contra.

5.8. La pretensión de esta Recomendación es que no se repitan los hechos; por ello, está focalizada a que el mecanismo de prevención y atención de la violencia laboral y sexual al interior de la Secretaría de Salud se consolide y se le

²⁸ Corte IDH. Caso Castañeda Gutman vs. México. Sentencia de excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de agosto de 2008. Serie C No. 184, párr. 215.

²⁹ Corte IDH. Caso Bulacio Vs. Argentina. Sentencia de fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 18 de Septiembre de 2003. Serie C No. 100, párr. 95.

³⁰ García Ramírez Sergio, *La jurisdicción interamericana de derechos humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Corte Interamericana de Derechos Humanos, México, 2006, p. 230.

³¹ Corte IDH. Caso Castañeda Gutman vs. México. Sentencia de excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de agosto de 2008. Serie C No. 184, párr. 239.

aporten recursos suficientes para su implementación como un programa indispensable para esa Secretaría; lo anterior, sin detrimento de las competencias de otras instituciones que pueden y deben conocer de los hechos (como la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal).

6. Posicionamiento de la Comisión frente a la violación de los derechos humanos

6.1. Esta Comisión tiene entre sus facultades la construcción de una cultura de respeto y tutela de los derechos humanos, por lo cual es de enorme importancia que las diversas instancias del Gobierno del Distrito Federal sumen sus esfuerzos para esa loable tarea y contribuyan a ello en las diferentes acciones que realizan dentro de su ámbito de competencia.

6.2. Como se mencionó, el derecho a la no discriminación de las mujeres incluye su derecho a acceder a un ambiente libre de violencia, pues ésta última constituye una de las máximas expresiones de la desigualdad estructural existente entre las mujeres y los hombres.

6.3. Con motivo de los patrones socioculturales arraigados fuertemente en los diferentes ámbitos de la sociedad, es frecuente que las mujeres todavía sean consideradas erróneamente en un plano de inferioridad que los hombres, algunos de los cuales buscan perpetuar el dominio y ejercicio del poder sobre ellas, con inclusión de sus cuerpos y sexualidad, sin superarse todavía la idea de que las mujeres no son “objetos”, sino seres humanos con todos los derechos inherentes a ello.

6.4. Por ello, derivado de la violencia y otras formas de discriminación sistemática contra las mujeres en las esferas públicas y privadas, se ha requerido la especificación de sus derechos a nivel internacional, nacional y local, a fin de que ellas accedan a una igualdad formal y sustantiva en los diferentes ámbitos de la sociedad.

6.5. Para tal efecto, las instituciones del Gobierno del Distrito Federal, entre otras, deben respetar, promover y proteger los derechos humanos de las mujeres e impulsar su igualdad y participación plenas en los diferentes ámbitos de la sociedad, como un eje prioritario de su acción.

6.6. Sin embargo, no se observa que al interior de las dependencias gubernamentales se hayan consolidado todavía políticas públicas suficientes y eficaces para erradicar o prevenir actos relacionados con la violencia sexual cometida al interior de los centros de trabajo; lo anterior, entre otros factores, porque la atención de la violencia contra las mujeres se ha focalizado sobre todo en la violencia familiar, dejando fuera otros tipos de violencia que son igualmente relevantes.

6.7. Como lo establece el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal: “En particular, es importante que las políticas públicas no se reduzcan a

atender la violencia familiar, sino que se consideren todas las formas de violencia contra las mujeres [...]”.³²

6.8. No obstante, todavía no se visualiza como problemática existente al interior de las instituciones del Gobierno local el hostigamiento y acoso sexuales, y aunado a ello, llama la atención la poca importancia que se da a las denuncias al interior de los centros de trabajo por violencia sexual, por considerar que esas conductas “no se dan”, o bien que forman parte del ámbito privado, “personal” y que no trascienden a la situación laboral o de derechos humanos, por lo que sólo ciertas instancias como la Procuraduría capitalina deben investigar al respecto en caso de que se configure algún delito, lo cual es equívoco, puesto que esa problemática puede y debe ser atendida por diversas instancias simultáneamente, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia.

6.9. Al respecto, además hay que considerar que los actos vinculados con hostigamiento y acoso de índole sexual tienen elementos que están relacionados con el carácter oculto de la conducta y que por ello requieren de una evaluación e intervención especializada de los posibles efectos del acoso en el ámbito emocional de la víctima y sobre todo de su vinculación con el entorno, en este caso el espacio laboral.

6.10. Por ello se requiere de una evaluación por parte del Estado de la capacidad de intervención, entre otros, en el ámbito administrativo, respecto de las instancias que deben intervenir, los criterios o protocolos a aplicar, así como de los mecanismos a implementar para garantizar una atención y seguimiento adecuado a este tipo de casos.

6.11. El hostigamiento y acoso sexual resultan preocupantes, puesto que además de lacerar la dignidad de las mujeres, menoscaban los derechos laborales (con afectación de sus derechos al trabajo y de sus prestaciones, generándose un ambiente no armónico que les impide a las mujeres su desarrollo en ese ámbito) y sexuales de las mujeres; puede llegar, inclusive, a atentar contra sus derechos a la salud e integridad personal y, sobre todo, tales conductas resultan contrarias a los principios de no discriminación y de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, lo cual se agrava cuando son realizadas por funcionarios públicos obligados por estos principios.

6.12. Por ello, todavía resulta más inquietante cuando dicha violencia presuntamente se realiza al interior de instituciones gubernamentales, puesto que las y los servidores públicos debemos cumplir, en primer lugar, con las obligaciones derivadas de los tratados internacionales y leyes locales que reconocen el derecho de las mujeres a un ambiente libre de violencia y a la no discriminación.

6.13. Desafortunadamente, análogo a lo que sucede en las empresas privadas, hay una ausencia de mecanismos específicos para prevenir y

³² *Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, 2008, p.586.

contrarrestar la violencia sexual en los centros de trabajo del Gobierno del Distrito Federal, ya que “salvo algunas medidas aisladas que se establecen [...] no hay una política general”.³³

6.14. Frente a ello, los ordenamientos jurídicos señalados en esta Recomendación (apartado 4.2.) confieren a las autoridades del Distrito Federal las tareas de eliminar los obstáculos que limiten el ejercicio de la igualdad sustantiva y no discriminación, así como de fomentar el acceso a una vida sin violencia por razones de sexo y género, de lo cual se desprende que se encuentran obligadas a respetar, promover y proteger los derechos humanos de las mujeres, a través del establecimiento de políticas públicas para ello, lo que alude a la necesidad de la coordinación interinstitucional.

6.15. Conforme a lo expuesto, es indispensable la intervención al interior de los propios centros de trabajo –ubicados dentro de instituciones públicas– en la prevención y atención de la violencia sexual, y la lucha contra la intervención improvisada, ausente de políticas específicas que comiencen por erradicar los prejuicios existentes, base de que las citadas conductas sean consideradas un imaginario de las mujeres y trabajadoras “problemáticas” o como una cuestión “personal” y meramente “privada”, lo que impide visualizar y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que requiere de la adopción de medidas más allá de las legislativas, a fin de que se enfoquen, sobre todo, a combatir los citados prejuicios existentes.

6.16. El enfoque que se pretende, primeramente, debe sustentarse en medidas preventivas para “modificar las actitudes relativas al papel y la condición del hombre y de la mujer”, a través de la sensibilización y capacitación del personal sobre el hostigamiento y acoso sexuales y la realización de acciones de detección oportuna sobre la violencia laboral y sexual, bajo los principios de confidencialidad, para que una vez detectado y analizado dentro del propio centro de trabajo se implemente una instancia específica que no sólo oriente a las mujeres hacia otras instancias (como las de índole penal), sino que también, dentro de su ámbito de competencia, atienda las denuncias al respecto, a través del uso de un protocolo, dejando registros sobre su intervención.

6.17. La implementación de la política pública para prevenir y proteger a las mujeres de la violencia sexual al interior de sus centros de trabajo, también tendría que realizarse atendiendo lo siguiente como mínimo³⁴: determinar las prioridades conforme a las necesidades inmediatas y mediatas de las propias mujeres; brindar servicios de orientación, atención y canalización; y dar un seguimiento adecuado.

³³ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004, p. 116.

³⁴ Puede observarse las etapas del “Modelo único de atención a la violencia”, previsto en el artículo 33 de la Ley local sobre el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Todo lo anterior, a fin de prevenir y atender la violencia sexual que puede cometerse al interior de los centros de trabajo, reiterando que en la base se encuentra la necesidad del cambio de patrones culturales y sociales de poder, lo cual requiere “de un trabajo fino, profundo y extendido por parte del Estado, de la mano de mujeres y hombres”, como ha señalado el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal.³⁵

6.18. En este sentido, un mecanismo o alternativa de solución tendría que partir de la necesidad de vislumbrar la problemática de erradicar la violencia contra las mujeres como una cuestión institucional, estructural, coordinada y no sólo como un caso particular, puesto que lo que debe garantizarse es que no se repitan hechos de esta naturaleza y, si ocurrieran, que existan los mecanismos para atender la problemática de forma integral, eficaz y oportuna, a fin de que las mujeres puedan acceder realmente a la justicia.

6.19. Para ello son necesarias medidas adecuadas que impulsen una intervención oportuna al interior de los diferentes centros de trabajo adscritos al Gobierno del Distrito Federal, que actúen coordinadamente con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y la Secretaría del Trabajo y Promoción al Empleo, en la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual, con total respeto y protección de los derechos de las mujeres.

6.20. En el entendido de que, en la base, se encuentra el cumplimiento de los estándares internacionales, nacionales y locales, que se traducen en obligaciones que deben asumirse en aras de los derechos humanos inherentes a la dignidad de las mujeres, de lo cual deben derivarse medidas a corto, mediano y largo plazo para que puedan ejercerse de *facto* los citados derechos.

6.21. Finalmente, es importante reiterar que este Organismo no prejuzga sobre la acusación concreta que la peticionaria hizo al doctor, su compañero de trabajo, ni sobre la inocencia o culpabilidad de éste. En particular, esta determinación es un llamado a que la Secretaría de Salud implemente un mecanismo eficaz de atención y seguimiento a este tipo de casos, dentro del espacio laboral.

Por todo lo expuesto, con fundamento en los artículos 1 y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 17 fracción IV y 22 fracción IX de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y 1 y 140 de su Reglamento Interno, notifico a usted la siguiente:

7. RECOMENDACIÓN:

Primera. Se giren instrucciones a los superiores jerárquicos de la doctora Nayeli Martínez Vázquez para que no sea víctima de alguna represalia con motivo de la emisión de esta Recomendación

³⁵ *Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Comité Coordinador para la elaboración del citado Diagnóstico, México, 2008, párr. 2570, p. 591.

Segunda. En el siguiente trimestre se concluya el diseño y revisión del “Programa de Prevención y Atención de la Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual a las Mujeres Trabajadoras de la Secretaría de Salud del Distrito Federal” o equivalente, que configure un mecanismo de prevención, atención, canalización y acompañamiento, y que vincule acciones de apoyo a la investigación y sanción institucional.

Para la determinación de dicho Programa deberá contarse con la opinión de tres especialistas en la temática de los derechos de las mujeres, especialmente en el derecho a una vida libre de violencia.

Además, éste deberá ser un programa institucional, integral, permanente, y transversal a las diferentes áreas de esa Secretaría, y de aplicación obligatoria para todas las personas que ahí laboren, incluyendo mandos superiores.

Tercera. En tanto se concluya el diseño del citado programa, se giren instrucciones para que cuando el personal directivo reciba una denuncia por hechos de hostigamiento u acoso laboral o sexual, a reserva de seguir el mecanismo para dar adecuada atención a ese tipo de casos, por escrito, con un ánimo preventivo y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos se comine al servidor público presunto agresor a conducirse por sí y a través de otros con respeto a las personas que lo acusan y se pida expresamente se eviten represalias en agravio de las personas que realizaron la acusación.

Cuarta. A partir de la conclusión del diseño, se presente el cronograma de actividades del citado programa para 2010/2011 y se proporcionen informes trimestrales sobre su cumplimiento hasta la primera etapa de evaluación.

Quinta. Con la orientación y asesoría de INMUJERES-DF se diseñen mecanismos efectivos de evaluación del programa referido.

Sexta. Una vez validado ese programa, se determine e implemente una campaña de difusión en los diferentes hospitales y áreas de la Secretaría de Salud del Distrito Federal, que inicie en el Hospital General de Iztapalapa y que incluya al personal en sus diferentes niveles, a fin de que sea del conocimiento de las personas destinatarias de ese programa y de las obligadas en su cumplimiento.

Séptima. Se imparta capacitación específica y especializada sobre prevención, atención y erradicación de la violencia laboral y sexual al interior de esa Secretaría en los diferentes hospitales y áreas de esa Secretaría, comenzando por el Hospital General de Iztapalapa e incluyendo a los servidores públicos involucrados en este documento y que no dieron una respuesta institucional e integral a la temática.

Octava. Se gestionen los recursos necesarios, presupuestales, de recursos humanos, materiales y de cualquier índole, para el debido diseño, implementación, evaluación y seguimiento del Programa al que nos hemos referido.

Con fundamento en el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la presente Recomendación tiene el carácter de pública.

Por otra parte, de conformidad con los artículos 48 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y 140 y 142 de su Reglamento Interno, le comunico que dispone de un plazo de 15 días hábiles contados a partir del día siguiente al que se notifique esta Recomendación, para responder si la acepta o no; en el entendido que de no aceptarla, su respuesta se podrá hacer del conocimiento de la opinión pública. En caso de que se acepte la misma, se le notifica que dispondrá de un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de su cumplimiento a la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de este Organismo.

Así lo determina y firma:

**DR. LUIS ARMANDO GONZÁLEZ PLACENCIA,
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE DERECHOS
HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL**

C.c.p. Lic. Marcelo Ebrard Casaubón, Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

C.c.p. Lic. Benito Mirón Lince, Secretario de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, para su conocimiento y atención por estar relacionada con la línea de acción 1480 del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

C.c.p. Lic. Martha Lucía Micher Camarena, Directora General del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, para su conocimiento y atención por estar relacionada con la línea de acción 1480 del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.